

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ «СШ №18»
Протокол №4 от 23.04.2025

Утверждаю
И.о. директора МБОУ «СШ №18»
_____ Ю.А. Солдатова
Приложение №2
к приказу №307 от 24.04.2025

Положение о конфликте интересов работников МБОУ «СШ №18»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов МБОУ «СШ №18» (далее - Положение), разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБОУ «СШ №18», единственным учредителем (участником) которой является администрация города.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Организацию, с Положением производится в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от занимаемой должности, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами.

1.5. Понятия, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.6. Порядок рассмотрения уведомлений руководителей муниципальных учреждений города Нижневартовска, хозяйственных обществ, единственным учредителем (участником) которых является администрация города, о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, утвержден постановлением администрации города.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулирования конфликта интересов положены следующие принципы:

-обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
-индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;

-конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

-соблюдение баланса интересов Организации и работника Организации при урегулировании конфликта интересов;

-защита работника Организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Организации и урегулирован (предотвращен) Организацией.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Организации должны применяться в соответствии с ТК РФ.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации

3.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления работника Организации о возникновении личной заинтересованности при

исполнении им трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Уведомление о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приёме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения аттестации в Организации;
- при возникновении конфликта интересов.

3.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Ответственность за приём уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Организации, ответственное за противодействие коррупции (далее - ответственное лицо).

3.5. Работник Организации направляет ответственному лицу уведомление по форме согласно приложению №1 к Положению.

3.6. Уведомление рассматривается ответственным лицом, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления, и направляется директору Организации.

При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления ответственное лицо имеет право проводить с работником Организации, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а директор может направить в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

3.7. Директор Организации рассматривает представленные сведения, оценивает серьёзность возникающих для Организации рисков, устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов, и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Организации;
- перевод работника Организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с ТК РФ;
- отказ работника Организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение работника Организации в соответствии со ст. 80 ТК РФ;
- иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.2. По письменной договорённости Организации и работника Организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

5. Обязанности работника Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по выполнению своих трудовых обязанностей работник Организации обязан:

- руководствоваться интересами Организации без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Приложение №1
к Положению о конфликте интересов
работников МБОУ «СШ №18»

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное
подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности

Трудовые обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная
заинтересованность _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

«___» _____ 20

(подпись лица,
направляющего уведомление)

(расшифровка подписи)